



ประกาศเทศบาลตำบลบรบือ

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

.....

ตามที่เทศบาลตำบลบรบือ ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาล และวางแผนอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เป็นกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท., และก.อบต. ด่วนมากที่ มท ๐๘๐๙/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ “การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้จัดทำแผนประกาศแก้ไขเพิ่มเติมทุกครั้ง ทั้งนี้ ให้ระบุว่าเป็นไปตามมติ ก.ท.จ. ครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน” นั้น

ที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม (ก.ท.จ.มหาสารคาม) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ของเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม เทศบาลตำบลบรบือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) และประกาศประชาสัมพันธ์มาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายวิสูตร จงชูณิษฐ์)

นายกเทศมนตรีตำบลบรบือ

(ร่าง)



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563
(ฉบับปรับปรุง ฉบับที่ 3/2563)

เทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
โทร 043771431

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลบรบือ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลบรบือ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบรบือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.2558 - 2560 ซึ่งในขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล 3 ปี เทศบาลตำบลบรบือ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคามต่อไป

สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	4
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบรบือ	7
6. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลบรบือ	9
7. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT anylysis)	10
8. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	14
9. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	14
10. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	15
11. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	19
12. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	30
13. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	37
14. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบรบือ	46
15. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ฯ	47
16. ภาคผนวก	48

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 - 2563

เทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. ,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. ,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. ,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. ,เทศบาล , อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. ,เทศบาล , อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลบรบือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลบรบือมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. ,เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบรบือ

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลบรบือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบรบือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลบรบือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบรบือ มีนายกเทศมนตรีตำบลบรบือ เป็นประธาน ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบรบือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบรบือ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบรบือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบรบือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนในการใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) ดดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด

อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการความจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานและส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางคลังเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานโครงสร้างพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้กระบวนการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

// 3.8 ให้องค์กร....

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องรับการพัฒนารู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม การเกลี้ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการ ทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจากจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงใช้ระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะ เพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลบรบือ อยู่ในท้องที่ตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ ประมาณ 5.20 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม 3 หมู่บ้าน (7 ชุมชน) หมู่ที่ 1 แบ่งพื้นที่เป็น 5 ชุมชนเมือง คือชุมชนต้นลำน้ำเสียว ชุมชนวัดบรบือสรากรม ชุมชนขวัญเมือง ชุมชนร่วมใจพัฒนา หมู่ที่ 7 เป็นชุมชน สนามชัย และหมู่ที่ 14 เป็นชุมชนศรีสุขพัฒนา มีประชากรทั้งสิ้น 6,024 คน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลบรบือ มีความเหมาะสมกับภารกิจ ของเทศบาลตำบลบรบือ โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงได้ วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบรบือ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของ ประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาด้านคมนาคม

สภาพถนนบางสายในเขตเทศบาล มีสภาพชำรุดเสียหาย เพราะผ่านการใช้งานมาหลายปี

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ก่อสร้างขยายและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐานมีสภาพที่ดีเหมาะสม และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่สัญจรไปมา

ปัญหาทางระบายน้ำ

ท่อหรือรางระบายน้ำมีไม่ถึงและต่อเนื่องกัน บางแห่งท่อระบายน้ำตันจน ทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

วางแผนสร้างท่อและรางระบายน้ำให้ครบทุกสาย และให้มีความต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาไฟฟ้า

ถนนบางสายหรือบางแห่งยังไม่ได้มีการติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจรเวลากลางคืน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงถนนทุกสาย ทุกชุมชน พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้

ปัญหาระบบประปา

ปัญหาระบบการประปา ระบบการจำหน่ายประปา และการขยายเขตท่อประปา การบริการประปาไม่ทั่วถึง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ขยายเขตบริการระบบประปาในเขตเทศบาลให้ทั่วถึง

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาการว่างงาน

ประชาชนบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ การฝึกอบรมอาชีพ เพิ่มทักษะการประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในชุมชน

ปัญหาการท่องเที่ยว

การส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาลตำบลบรบือ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน และขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจให้เป็นที่ยอมรับและรู้จัก

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว
- ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชน ช่วยกันดูแล รักษาแหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้รู้จักอย่างแพร่หลาย
-

4.3 ด้านสังคม

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด การมั่วสุมของเยาวชนบางกลุ่ม
- ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ เนื่องจากขาดการส่งเสริมสุขภาพอนามัยไม่เพียงพอ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ควรจัดให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อย ปลอดภัยในเขตเทศบาล
- ควรจัดให้มีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของเสพติด
- ควรจัดให้มีการให้ความรู้แก่ประชาชนในการให้บริการสาธารณสุขชุมชน
- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่างๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม

4.4 ด้านการเมืองและการบริหาร

- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานของเทศบาล บทบาทหน้าที่การทำงานของเทศบาล
- ปัญหาการทำงานของบุคลากร จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ปัญหาการพัฒนาการจัดเก็บรายได้
- ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจของการบริหารงานเทศบาลให้แก่ผู้นำชุมชน กรรมการชุมชนและประชาชนให้ทราบ
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ให้ประชาชนอย่างทั่วถึง
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล
- สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในเรื่องของการรักษาระเบียบวินัย
- ส่งเสริมเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานการให้บริการประชาชนอย่างสะดวก และรวดเร็ว

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจของการบริหารงานเทศบาลให้แก่ผู้นำชุมชน กรรมการชุมชนและประชาชนให้ทราบ
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ให้ประชาชนอย่างทั่วถึง
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล
- สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในเรื่องของการรักษาระเบียบวินัย
- ส่งเสริมเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานการให้บริการประชาชนอย่างสะดวก และรวดเร็ว

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการขาดจิตสำนึกที่ดีในการรักษาความสะอาด การลดปริมาณของขยะมูลฝอย
- ปัญหาเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสียเกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาคุณภาพของแหล่งน้ำ การปล่อยน้ำเสียสู่แหล่งน้ำสาธารณะ ทำให้เกิดกลิ่นน้ำเน่าเสีย ท่อหรือร่องระบายน้ำสกปรก
- ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- จัดให้มีการจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
- ส่งเสริมรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สิ่งแวดล้อม

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบรบือ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบรบือ เน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบรบือ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลบรบือ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในชุมชน และชุมชนจะต้องมีความตระหนักในการแก้ไขปัญหา มีความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลบรบือ ยังได้เน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเทศบาล นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียนและการพัฒนาเยาวชน ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ ได้เน้นพัฒนาส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพในชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ได้ทราบว่าเทศบาลตำบลบรบือ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลบรบือ ได้กำหนด วิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ทั้งนี้สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (4) การสาธารณสุขการ
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาดสดได้มาตรฐาน
- (9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (10)

// 5.2 ด้านส่งเสริมสุขภาพ....

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มีการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิธีกรรมและหोजดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

5.7 ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบรบือได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลแล้ว เทศบาลตำบลบรบือมีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลบรบือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต
แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ดีมีมาตรฐาน
2. ส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการ
4. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการค้า การลงทุน เศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยว
แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน
2. พัฒนาปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว
3. พัฒนาระบบการจัดการตลาด การค้า การลงทุนและการคมนาคมขนส่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาปรับปรุงแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐาน
แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน
2. พัฒนาปรับปรุงก่อสร้างระบบการระบายน้ำในพื้นที่ให้ทั่วถึง
3. พัฒนาระบบจราจร สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
4. ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
2. ส่งเสริมระบบป้องกันภัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
3. พัฒนาการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ
4. พัฒนาระบบการเงิน การคลังอย่างมีประสิทธิภาพ
5. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศและช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT analysis)

1.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
1. ผู้บริหารรับผิดชอบมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจ (ด้านงานช่าง) 2. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ 3. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณให้มากเป็นลำดับแรก	1. ประชาชนไม่เคารพกฎระเบียบ มีการหลีกเลี่ยงหรือฝ่าฝืนการจัดทำผังเมือง การปลูกสร้างอาคาร 2. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 3. ระบบข้อมูลไม่ชัดเจน เป็นผลให้การวางแผนการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
1. ผู้บริหารขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลาง 2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล	1. โครงการใหญ่ที่กระทบต่อประชาชนและใช้งบประมาณมาก ขาดการติดตามประเมินผล ทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ 2. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมาก แต่การพัฒนาจัดเก็บรายได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหาความต้องการของประชาชนที่เพิ่มขึ้น 3. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

//2. ด้านส่งเสริม....

2.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ - ผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุขมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจในงานด้านสาธารณสุข - การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น - นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ	- เทศบาลมีบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขน้อย - ระดับวิชาชีพเฉพาะจำวนน้อย ตามศักยภาพของสถานบริการด้านสาธารณสุข มีข้อจำกัดในระบบสุขภาพถ้วนหน้า - การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานน้อย - ในด้านการให้บริการสาธารณสุขยังต้องประสานงานกับโรงพยาบาลบริบ่อ
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
- ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ - มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในด้านการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร - มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสนองความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น	- งบประมาณมีน้อย - มีประชากรแฝงอพยพอยู่อาศัยในเขตเทศบาล - สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลมีความแตกต่างกันในเรื่องขนาดและทรัพยากร ทำให้การพัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปได้ด้วยความลำบาก

3.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
- มีการจัดระเบียบการจราจร การจอดรถยนต์โดยงานเทศกิจร่วมกับสถานีตำรวจภูธรบริบ่อ - รัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งด่วนการแก้ปัญหาเสพติด	มีการอพยพแรงงานมาในเขตเทศบาล บุกรุกที่สาธารณะ ส่วนหนึ่งประกอบอาชีพหาบเร่แผงลอย
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
มีการวางแผนและป้องกันบรรเทาอันตรายอันจะเกิดแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดเวลาโดยชุดปฏิบัติการเวรรักษาการณ์เตรียมความพร้อมตลอด 24 ชั่วโมง	- การก่อสร้างอาคาร ตลาด ที่อยู่อาศัยในเขตพาณิชย์ ก่อนมีกฎหมายควบคุมอาคารและผังเมืองบังคับไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย - ชุมชนบางส่วนในเขตเทศบาลยังเป็นชุมชนแออัดก่อให้เกิดปัญหาด้านอนามัยและปัญหาเสพติด

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
1. มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่หลากหลาย ทั้งภาคการเกษตร การค้าและการลงทุน 2. โครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมได้มาตรฐานสะดวก	1. ไม่มีศูนย์รวมจำหน่ายสินค้าและสาธิตงานหัตถกรรม 2. มีปัญหาความยากจนในชุมชน (ประชาชนบางส่วน)
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
1. เทศบาลตั้งงบประมาณสนับสนุนกลุ่มอาชีพ 2. มีกลุ่มผลิตผู้ประกอบการเกลือไอโอดีน 3. เทศบาลมีกรอบงานส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชน	1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ 2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย 3. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
1. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย 2. เทศบาลมีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่เป็นต้นกำเนิดของลำน้ำเสียวสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้	1. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ของระบบการกำจัดขยะและระบบการบำบัดน้ำเสีย 2. ลักษณะของดินภายในเขตเทศบาลเป็นดินเค็มไม่สามารถทำการเกษตรได้ 3. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
1. เทศบาลให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม รมรณรงค์ประชาชนให้ตระหนักและป้องกันปัญหาน้ำเสีย 2. เทศบาลกำหนดแผนงานโครงการบำบัดน้ำเสียตามมาตรฐานการควบคุมมลพิษ	1. ระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ไม่ทันสมัย 2. งบประมาณของท้องถิ่นไม่เพียงพอต้องได้รับเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
1. จังหวัด อำเภอให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา 2. มีขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติและสืบทอดกันมา	1. งบประมาณไม่เพียงพอ 2. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านศาสนามีน้อย 3. การพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมการศาสนาทำได้ไม่เต็มที่
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
1. มีการยกย่องเชิดชูผู้ทำคุณประโยชน์ด้านศาสนา และคุณธรรม จริยธรรม ด้านศิลปวัฒนธรรม 2. มีการยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น	1. เยาวชนในเขตเมืองไม่ค่อยให้ความสนใจในการสืบสาน อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง 2. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์ในการเก็บรวบรวม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
1. ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ 2. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญและเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข 3. มีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล 4. พัฒนาระบบการทำงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	1. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการ รวมทั้งการส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
1. มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อความโปร่งใส	1. การนำระบบสารสนเทศเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงานล่าช้า

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและดำเนินการ

เทศบาลตำบลบรบือ ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลบรบือ ดังนี้

6.1 ภารกิจหลัก

1. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
2. การจัดให้มีตลาดสดมาตรฐาน
3. การจัดให้มีการจัดการศึกษา
4. การจัดให้มีการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
5. การจัดให้มีการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
6. การจัดให้มีการส่งเสริม การฝึกอบรมอาชีพ
7. การจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
8. การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
9. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
10. การจัดให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

6.2 ภารกิจรอง

1. การจัดให้มีการสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
การจัดให้มีการควบคุมอาคาร
2. การจัดให้มีผังเมือง
3. การจัดให้มีการบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น
4. การจัดให้มีการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและเสรีภาพของประชาชน
5. การจัดให้มีการส่งเสริมกีฬา
6. การจัดให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบรบือ เป็นเทศบาลขนาดกลางกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม (ก.ท.จ.) ได้อนุมัติกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558-2560) กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 57 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบรบือมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ ปรับลดตำแหน่งที่ไม่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นตามบัญชีเงินเดือนใหม่ (บัญชี 5)

8. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

8.1 เทศบาลตำบลบรบือโครงสร้าง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการ ตามภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลั้งปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลั้งใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัดเทศบาล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ 1.3 ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	1. สำนักงานปลัดเทศบาล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ 1.3 ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	
2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานบริหารทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานผลประโยชน์	2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป - งานการเงินและบัญชี 2.1 ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์	
3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายบริหารงานช่าง - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค	3. กองช่าง 3.1 ฝ่ายบริหารงานช่าง - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค	
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ 4.2 ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานธุรการ 4.2 ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
5. กองการศึกษา 5.1 งานธุรการ 5.2 ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปและวัฒนธรรม - งานสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน	5. กองการศึกษา 5.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน	
6. หน่วยงานตรวจสอบภายใน		

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง เทศบาลตำบลบรบือ

เทศบาลตำบลบรบือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีนี้ เทศบาลได้วางแผนแนวทางการพัฒนา ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. จัดให้มีการปฐมนิเทศพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่บรรจุใหม่
2. จัดให้มีฝึกการอบรม และทัศนศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบรบือ จัดทำโครงการอบรม และทัศนศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ๆ และนำมาพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น
3. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลบรบือจะมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

13. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาลตำบลบรบือ

เทศบาลตำบลบรบือ ได้มีการปรับบทบาท ภารกิจและหน้าที่ ตลอดจนวิธีการทำงานและได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการบริหาร จัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) และหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 6 หลัก ดังนี้

1. นิติธรรม
2. หลักคุณธรรม
3. หลักความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน
5. หลักมีความรับผิดชอบ
6. หลักความคุ้มค่า

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลตำบลบรบือทุกคน จะต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ภาคผนวก

ก่อนปรับปรุง

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ปรับปรุงเพิ่มเติม ครั้งที่ 1

เทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
1	(ว่าง)	-	42-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	42-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040 (ค่ากลางเงินเดือน)	67,200 (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	682,440 ว่างเดิม
2	นายบุญญฤทธิ์ สกกรัตนวงศ์	ปริญญาโท (ศศ.ม.) สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา (บธ.บ.)การจัดการงานก่อสร้าง (น.บ.) นิติศาสตรบัณฑิต	42-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	42-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	495,000 (41,250x12)	67,200 (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	629,400
	สำนักปลัดเทศบาล					สำนักปลัดเทศบาล						
3	นางอิศรารัตน์ คำเดช	ปริญญาโท (รปม.) รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	42-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	362,640 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	404,640
	ฝ่ายปกครอง					ฝ่ายปกครอง						
4	นายบรรพต โพธิ์ศรี	ปริญญาตรี (ศศ.บ.) การจัดการทั่วไป	42-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	389,400 (32,450x12)	18,000 (1500x12)	-	407,400
	ฝ่ายอำนวยการ					ฝ่ายอำนวยการ						
5	นางศิริลักษณ์ สุนทรสถิตย์	ปริญญาตรี (บธ.บ.) การจัดการทั่วไป	42-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	293,880 (24,490x12)	18,000 (1500x12)	-	311,880
	งานการเจ้าหน้าที่					งานการเจ้าหน้าที่						
6	นายภูวดล พระคลังทอง	ปริญญาตรี (ศศ.บ.) รัฐประศาสนศาสตร์	42-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	42-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	311,640 (25,970x12)	-	-	311,640
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน					งานวิเคราะห์นโยบายและแผน						
7	นางจุฑาภรณ์ ภูศรีฤทธิ์	ปริญญาโท (รปม.) รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	42-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	42-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	356,160 (29,680x12)	-	-	356,160
8	น.ส.สุกัญญา ศิริวรานุกัษ	ปริญญาตรี (ค.บ.) การศึกษาปฐมวัย	42-2-01-3103-002	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	42-2-01-3103-002	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	305,640 (25,470x12)	-	-	305,640
	งานนิติการ					งานนิติการ						
9	นายวิเชียร พรหมมงคล	ปริญญาตรี (น.บ.) นิติศาสตรบัณฑิต	42-2-01-3105-001	นิติกร	ชก	42-2-01-3105-001	นิติกร	ชก	336,360 (28,030x12)	-	54,000 (4,500x12)	390,360

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
10	น.ส.เสาวณิต กรมไธสง	ปริญญาตรี (วท.บ.) วิทยาการคอมพิวเตอร์	42-2-01-3106-001	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	ชก	42-2-01-3106-001	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	ชก	305,640 (25,470x12)	-	-	305,640
	<u>งานธุรการ</u>					<u>งานธุรการ</u>						
11	น.ส.กัลยาณี ชื่นประมาณ	ป.ว.ส. บริหารธุรกิจการบัญชี	42-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	42-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	138,120 (11,510x12)	-	-	138,120
	<u>งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง</u>					<u>งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง</u>						
12	นายสราวุธ บุญบุตตะ	ปริญญาตรี การจัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	42-2-01-4804-001	เจ้าหน้าที่พนักงานเทคนิค	ชง	42-2-01-4804-001	เจ้าหน้าที่พนักงานเทคนิค	ชง	239,640 (19,200x12)	-	-	230,400
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>					<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>						
13	จ.อ.สมพาร ภูยอด	ปริญญาตรี (บร.บ.) การจัดการทั่วไป	42-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน- และบรรเทาสาธารณภัย	ชง	42-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน- และบรรเทาสาธารณภัย	ชง	329,880 (27,490x12)	-	-	329,880
14	จ.อ.วีระวัฒน์ พุทธบาล	ปริญญาตรี การจัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	42-2-01-4805-002	เจ้าพนักงานป้องกัน- และบรรเทาสาธารณภัย	ชง	42-2-01-4805-002	เจ้าพนักงานป้องกัน- และบรรเทาสาธารณภัย	ชง	335,520 (27,960x12)	-	-	335,520
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>											
15	นายณรงค์ ฐระพันธ์	ป.ว.ส. เกษตรกรรม	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	232,920 (18,790x12)	-	-	225,480
16	นายสุชาติ เจียมทอง	ป.ว.ส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	199,800 (16,650x12)	-	-	199,800
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
17	นายปรีชา แสนศรี	ป.ว.ส. เกษตรกรรม	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	164,568 (13,714x12)	-	-	164,568
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
18	นายเฉลิมชัย นามำรุง	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
19	นายวีรยุทธ จำปามูล	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
20	นายชินทร์ โคตรประทุม	ป.ว.ส. เกษตรกรรม	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
21	นายวีระพงษ์ มูลสาร	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
22	นายสันติ ฮวดเกิด	ม.6	-	พนักงานเทคนิค	-	-	พนักงานเทคนิค	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
23	นายสมชาติ มูลจิต	ป.ว.ส. เกษตรกรรม	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
24	นายอภิงค์ ตรีวรเวช	ป.ว.ส. เกษตรกรรม	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
25	นายขณิศ อุทัยดา	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
26	นางสาววินัสดา สร้อยคำ	ปริญญาตรี (ศศ.บ.) นิเทศศาสตร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
	กองคลัง					กองคลัง						
27	นางสังวาลย์ สีแพนบาล	ปริญญาตรี (ศศ.บ.) การจัดการทั่วไป	42-2-04-2102-001	0 (นักบริหารการงานคลัง)	0	42-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารการงานคลัง)	กลาง	503,160 (41,930x12)	67,200 (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	637,560
	ฝ่ายพัฒนารายได้					ฝ่ายพัฒนารายได้						
28	น.ส.อโณทัย เผ่าพงษ์	ปริญญาโท (ร.ม.) รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	42-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	42-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	349,320 (29,110x12)	18,000 (1500x12)	-	367,320
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป					ฝ่ายบริหารงานทั่วไป						
29	น.ส.วัชรีย์ ต่างภักติวิจิตร	ปริญญาโท (ร.ม.) รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	42-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	336,360 (28,030x12)	18,000 (1500x12)	-	354,360
30	(ว่าง)	-	42-2-04-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	42-2-04-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
	งานการเงินและบัญชี					งานการเงินและบัญชี						
31	นางวียะดา นามมุงคุณ	ปริญญาตรี การบัญชี	42-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	42-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	262,560 (21,880x12)	-	-	262,560
32	น.ส.นิภาพร แสนสุด	ปริญญาโท บธม. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	42-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง	42-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง	178,200 (14,850x12)	-	-	178,200
	งานผลประโยชน์					งานผลประโยชน์						
33	น.ส.เสาวคนธ์ พระคลังทอง	ปริญญาโท (รปม.) รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	42-2-04-4204-001	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ชง	42-2-04-4204-001	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ชง	221,280 (18,440x12)	-	-	221,280
	พนักงานจ้างทั่วไป											
34	นายสุรณิตย์ รัตนแสง	ป.ว.ส. เกษตรกรรม	-	พนักงานเก็บเงิน	-	-	พนักงานเก็บเงิน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
35	นายเอกพงศ์ เคียนบุ้น	ปริญญาตรี (ศศ.บ.) รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
36	น.ส.ปทุมวดี แทบทาม	ปริญญาตรี การตลาด	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
	กองช่าง					กองช่าง						
37	นายพัฒนา จันทวัติ	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	42-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	42-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	558,720 (46,560x12)	67,200 (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	693,120
	ฝ่ายบริหารงานช่าง					ฝ่ายบริหารงานช่าง						
38	น.ส.อรดี จิตบรรจง	ปริญญาโท (ร.ม.) รัฐศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	42-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	42-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	266,040 (22,170x12)	18,000 (1500x12)	-	284,040
	งานธุรการ					งานธุรการ						
39	นางอุสนา บัณฑิตเอก	ปริญญาโท (รป.ม.) รัฐประศาสนศาสตร์	42-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	42-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	291,240 (24,270x12)	-	-	291,240

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
	งานสาธารณูปโภค					งานสาธารณูปโภค						
40	(ว่าง)	-	42-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	42-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900
	ลูกจ้างประจำ											
41	นายอัครเดช ทองใบ	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	252,120 (21,010x12)	-	-	252,120 รับอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
42	นายธีระศักดิ์ สุนทรสถิตย์	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	164,568 (13,714x12)	-	-	164,568
	พนักงานจ้างทั่วไป											
43	นายสุริยันต์ สีหาร	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
44	นายคำปอน ศรีคำเวียง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
45	นายสำเลียง โพธิ์เฮือง	ป.6	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
46	(ว่าง)	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
47	นายกมล ภูวนกมลกรรม	ปริญญาโท (ร.ม.) รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	42-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	42-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	558,720 (46,560x12)	67,200 (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	693,120
	ฝ่ายบริการสาธารณสุข					ฝ่ายบริการสาธารณสุข						
48	พ.จ.อ.หมาย คำกอง	ปริญญาตรี (ส.บ.) สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	42-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่าย บริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	42-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่าย บริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	382,560 (31,880x12)	18,000 (1,500x12)	-	400,560

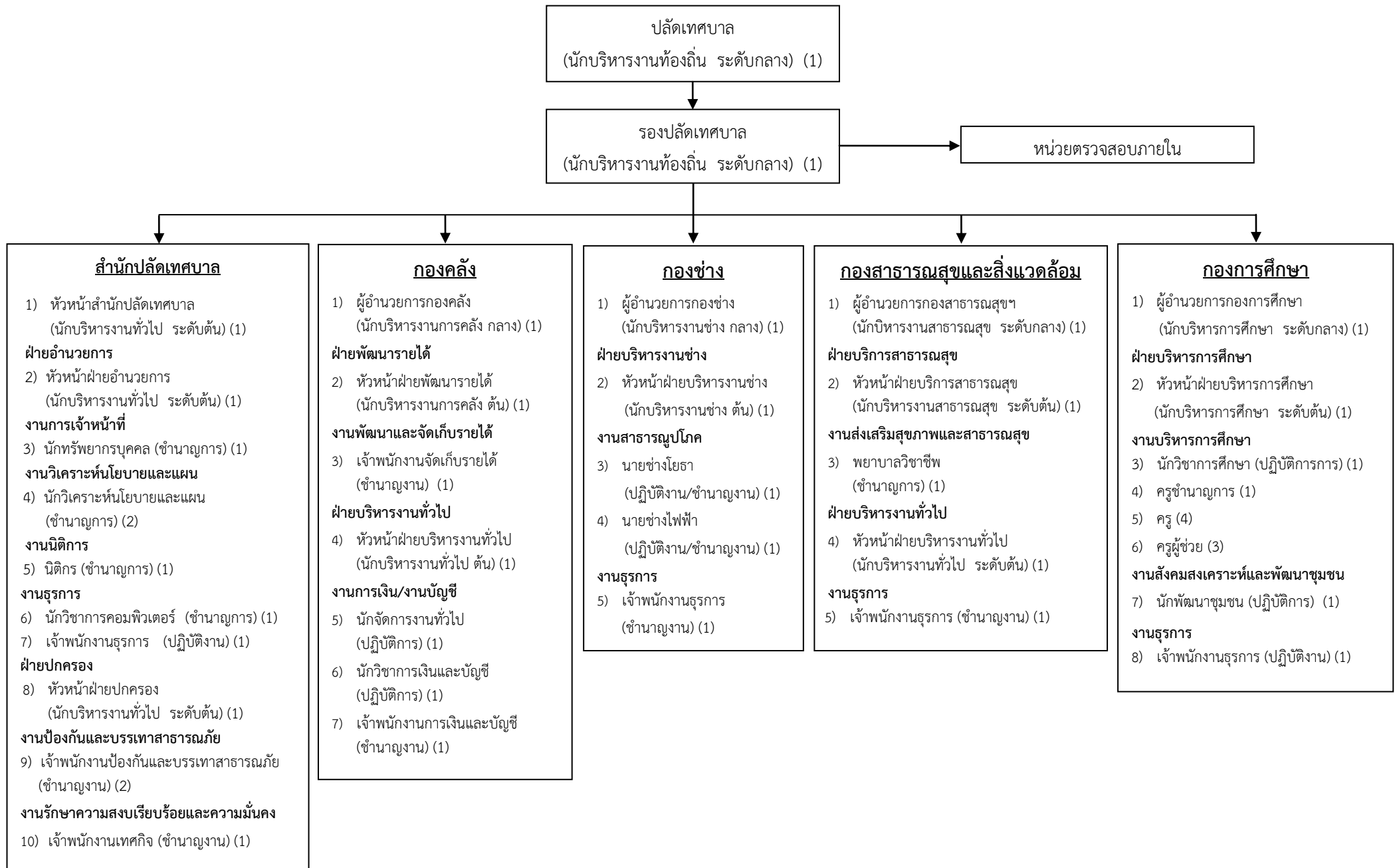
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป					ฝ่ายบริหารงานทั่วไป						
49	น.ส.อมรรัตน์ ศิริกาญจนวงศ์	ปริญญาโท (รป.ม.) นโยบายสาธารณะ	42-2-06-2104-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-06-2104-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	336,360 (28,030x12)	18,000 (1,500x12)	-	354,360
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข					งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข						
50	นางรพัฒนา รุ่งเรือง	ปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต	42-2-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	42-2-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	336,360 (28,030x12)	42,000 (3,500x12)	-	378,360
51	น.ส.กมลทิพย์ รุ่งเรือง	ปริญญาตรี (บธ.บ.) คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	42-2-06-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	42-2-06-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	225,720 (18,810x12)	-	-	225,720
	ลูกจ้างประจำ											
52	นายหัต แก้วศรีจันทร์	ป.4	-	พนักงานเก็บกวาดขยะ	-	-	พนักงานเก็บกวาดขยะ	-	207,240 (17,270x12)	-	-	207,240
53	นายตัน แสนลาด	ป.6	-	พนักงานเก็บกวาดขยะ	-	-	พนักงานเก็บกวาดขยะ	-	165,120 (13,760x12)	-	-	165,120
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
54	นายวิโรจน์ ทองดินอก	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	128,928 (10,744x12)	-	-	128,928
	พนักงานจ้างทั่วไป											
55	นายประวัน ทองใบ	ป.ว.ส. เกษตรกรรม	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
56	นางตุ๊กตา โนนทิง	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
57	น.ส.พรนภัส โลหะสุวรรณ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
58	นายโกสิย์ ไพนอก	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
59	(ว่าง)	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
60	(ว่าง)	-	-	ประจำโรงฆ่าสัตว์	-	-	ประจำโรงฆ่าสัตว์	-	-	-	-	
61	นายวิจิตร ดีไม้	ม.3	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
62	นายสมาน สุดสาคร	ป.6	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
63	นายศักดิ์เทพ ไชย कुमार	ม.6	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
64	นายสมภาร อัมมะโน	ป.6	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
65	นายกันหา ปัดทุม	ป.6	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
66	นายพิสิษฐ์ คงถาวร	ป.6	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
67	นายถวิล จันทรทอง	ป.6	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
68	นายปรีชา ทุมมาลา	ม.3	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
	กองการศึกษา					กองการศึกษา						
69	(ว่าง)	-	42-2-08-2017-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	42-2-08-2017-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	538,200 (ค่ากลางเงินเดือน)	67,200 (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	672,600 ว่างเดิม
	ฝ่ายบริหารการศึกษา					ฝ่ายบริหารการศึกษา						
	งานบริหารการศึกษา					งานบริหารการศึกษา						
70	(ว่าง)	-	42-2-08-2017-002	หัวหน้าฝ่าย บริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	42-2-08-2017-002	หัวหน้าฝ่าย บริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 ว่างเดิม

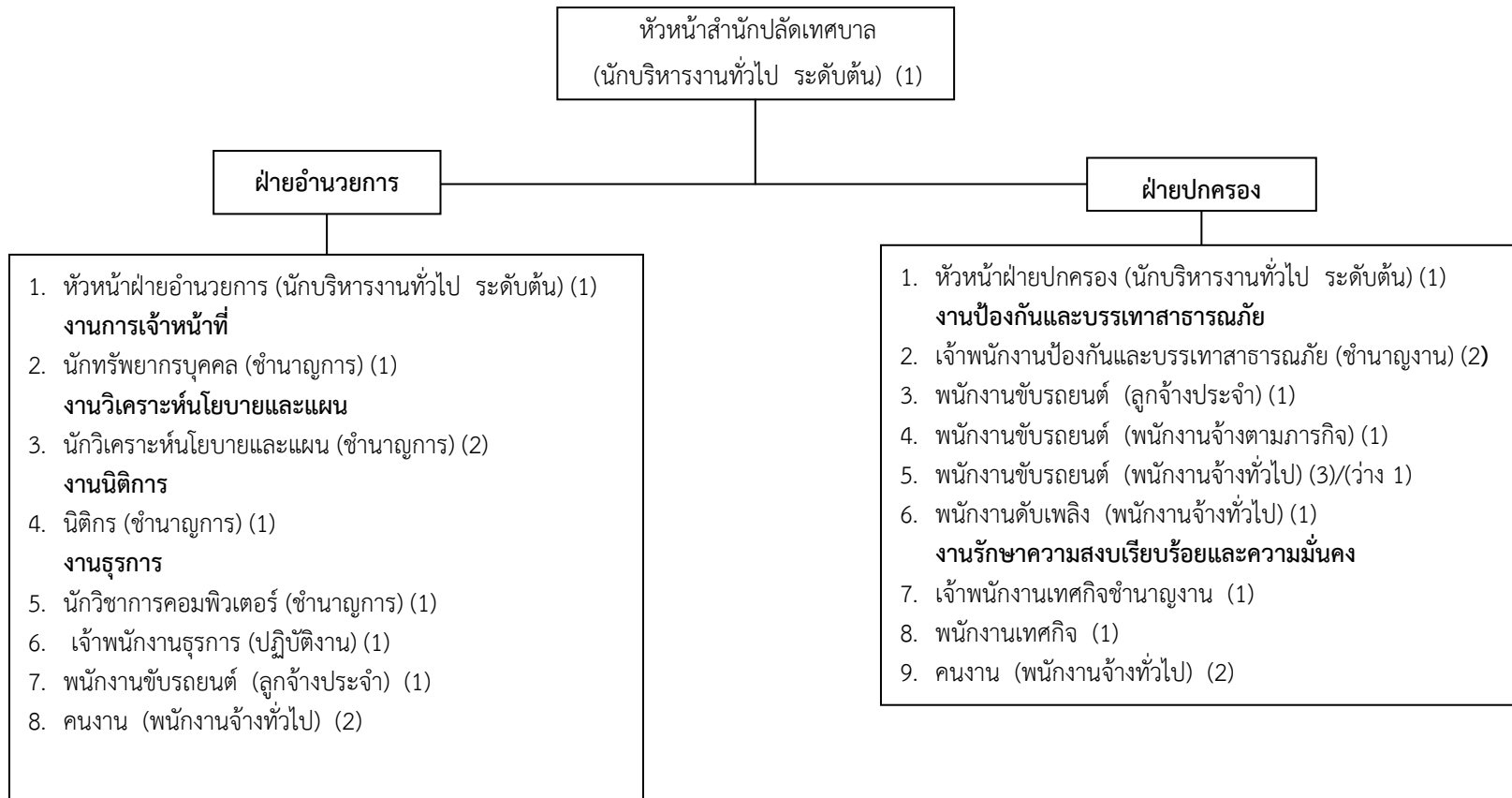
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
71	ครูผู้ช่วย (กำหนดเพิ่ม)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
72	ครูผู้ช่วย (กำหนดเพิ่ม)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
73	ครูผู้ช่วย (กำหนดเพิ่ม)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
74	ครูผู้ช่วย (กำหนดเพิ่ม)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
75	ครูผู้ช่วย (กำหนดเพิ่ม)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
76	ครูผู้ช่วย (กำหนดเพิ่ม)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	งานสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน					งานสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน						
86	น.ส.ชนิษฐา ราชเจริญ	ปริญญาตรี	42-2-08-3803-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก	42-2-08-3803-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก	218,400 (18,200x12)	-	-	218,400
87	น.ส.กฤติยานี รัตนเมือง	ปริญญาโท	42-2-08-3801-001	นักวิชาการศึกษา	ปก	42-2-08-3801-001	นักวิชาการศึกษา	ปก	253,680 (21,140x12)	-	-	253,680
	งานธุรการ					งานธุรการ						
88	นางพรพรรณณี เรืองจรัส	ป.ว.ส. บริหารธุรกิจการบัญชี	42-2-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	42-2-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	138,120 (11,510x12)	-	-	138,120
89	นางมลิวรรณ พงษ์อุตทา	ปริญญาตรี (ค.บ.) ครุศาสตร์บัณฑิต	44-2-0150	ครู	-	44-2-0150	ครู	-	258,840 (21,570x12)	-	-	258,840 รับอุดหนุน
90	น.ส.ศรินทิพย์ มาลาหอม	ปริญญาตรี (ค.บ.) ครุศาสตร์บัณฑิต	44-2-0507	ครู	-	44-2-0507	ครู	-	214,920 (17,910x12)	-	-	214,920 รับอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
91	นายแหวน สุราษฎร์	ปริญญาตรี พัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	221,976 (18,498x12)	-	-	221,976
92	นางวนิดา บุญตา	ปริญญาตรี (ค.บ.) ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	144,864 (12,072x12)	-	-	144,864 รับอุดหนุน
93	นางดารณี วงศ์วรบุตร	ปริญญาตรี (ค.บ.) ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	144,864 (12,072x12)	-	-	144,864 รับอุดหนุน
94	นางฉันทนา วาณิช	ปริญญาตรี (ค.บ.) ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	144,864 (12,072x12)	-	-	144,864 รับอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป						
95	นายฉลอง มหารส	ป.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
96	นายนิพนธ์ ทศภักดี	ม.6	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
97	น.ส.ลลิตา จำปามูล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
98	น.ส.สุนิสา โคตรประทุม	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 รับอุดหนุน
99	นายทรงศักดิ์ ดีไม้	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 รับอุดหนุน
100	น.ส.อรพิน พลยะพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 รับอุดหนุน

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

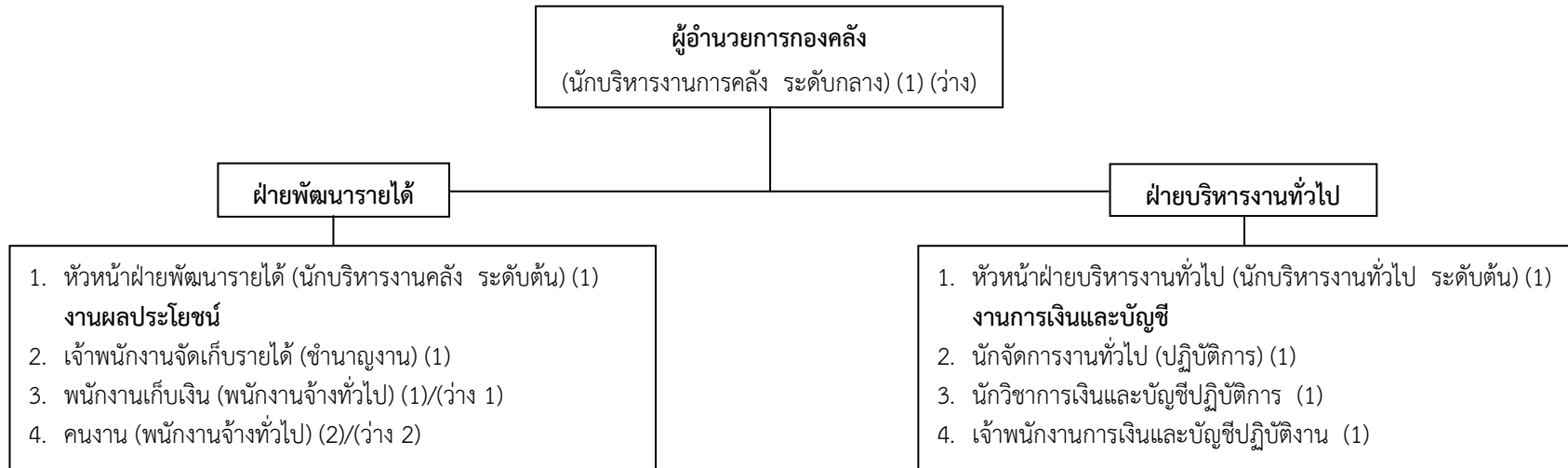


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



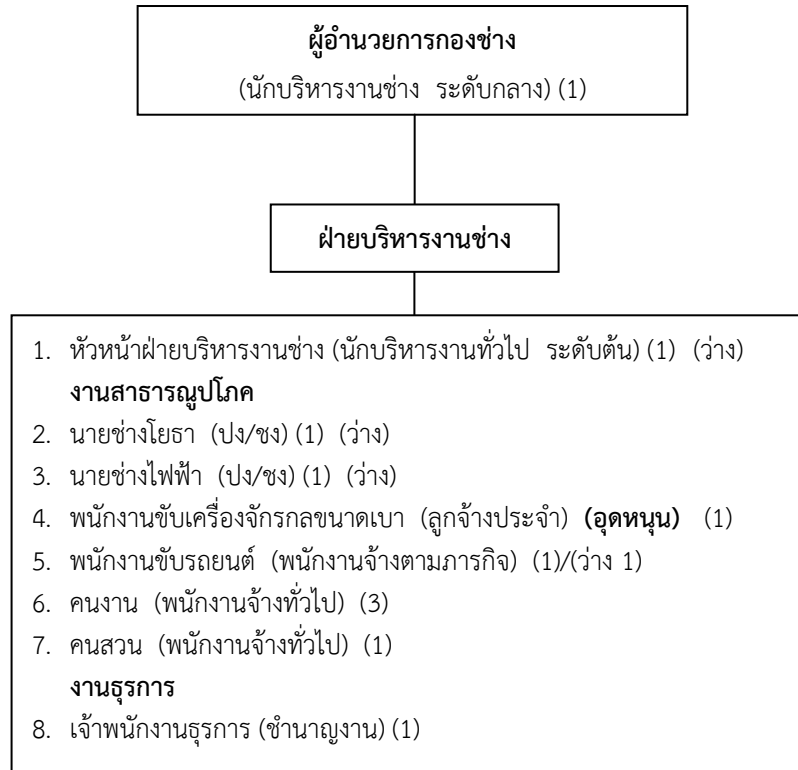
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				
จำนวน	-	-	3	-	-	5	-	4	2	1	9	24

โครงสร้างกองคลัง



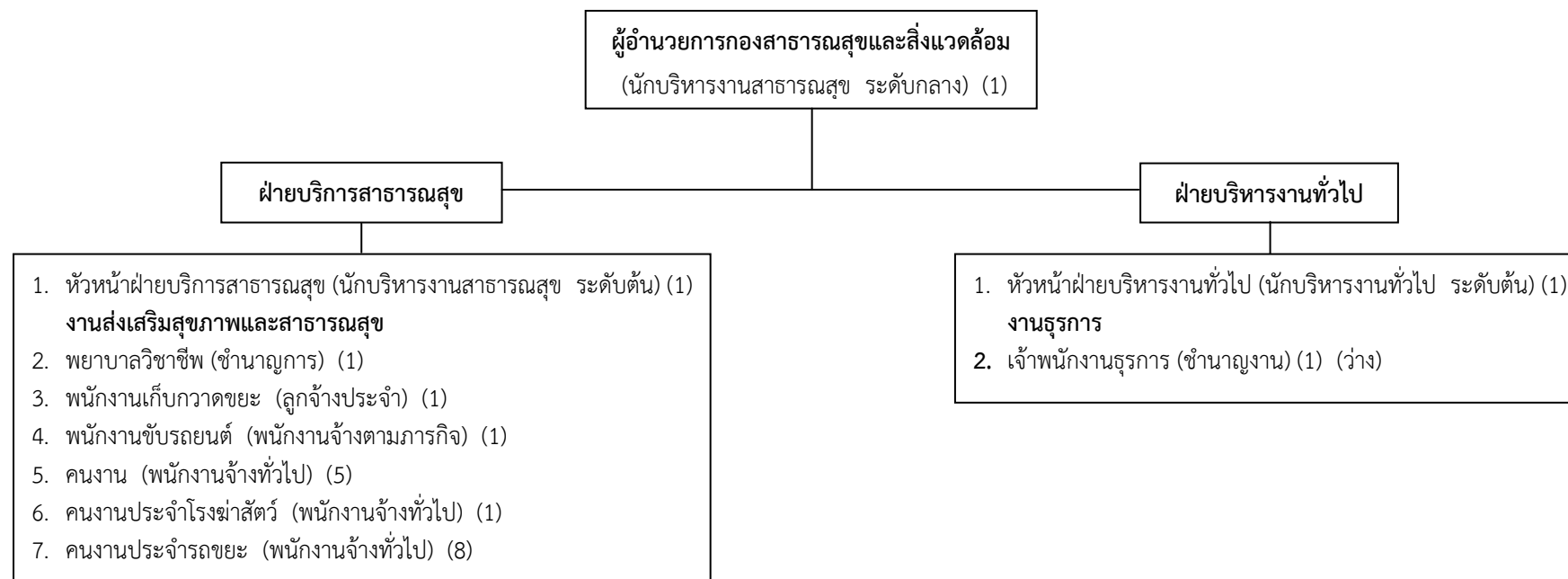
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				
จำนวน	-	1	2	-	-	2	-	2	-	-	3	10

โครงสร้างกองช่าง



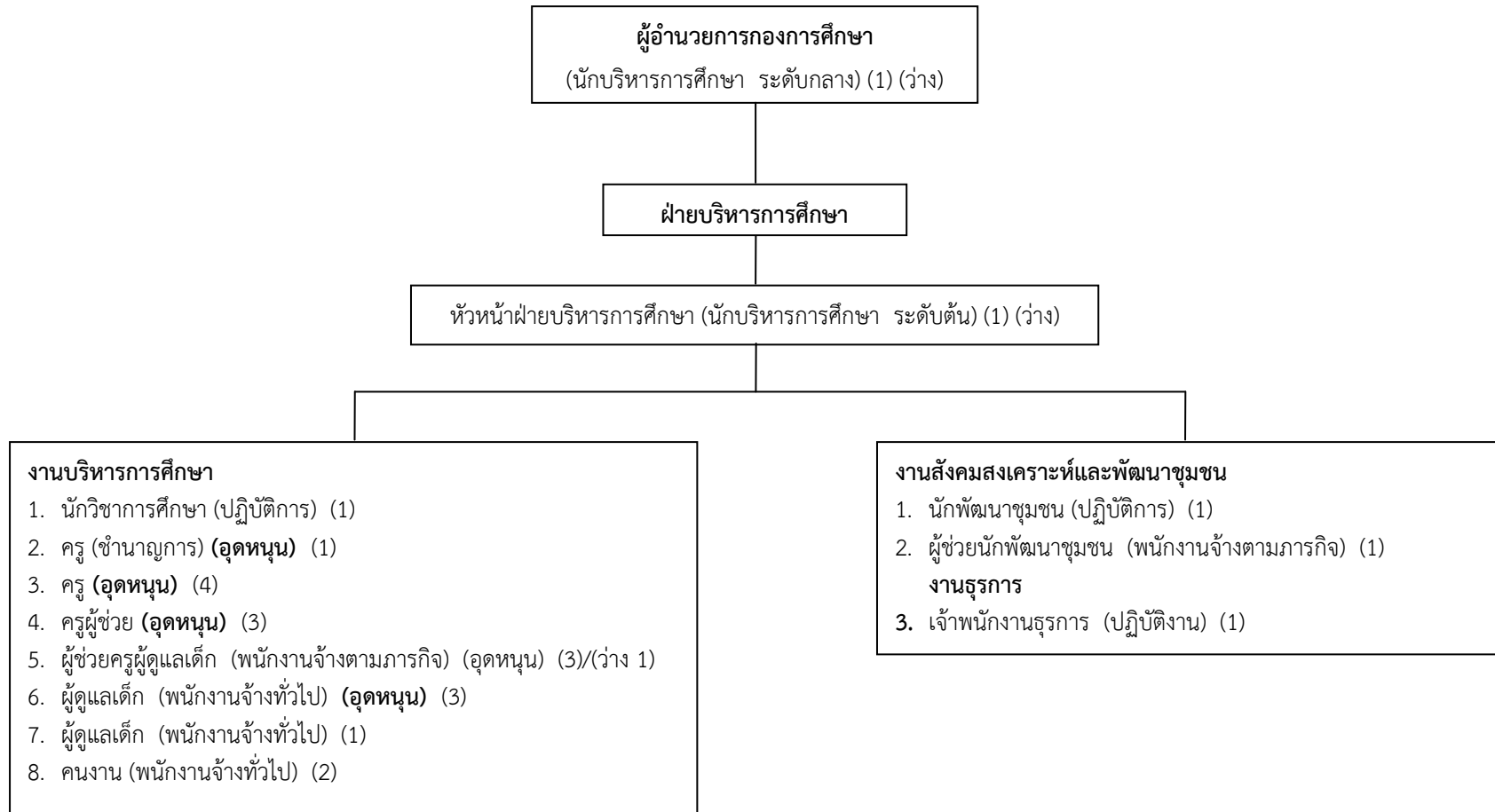
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				
จำนวน	-	1	1	-	-	-	-	3	1	1	4	11

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				
จำนวน	-	1	2	-	-	1	-	1	1	1	14	21

โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				
จำนวน	-	1	1	-	-	10	-	1	-	4	6	23

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)

[illegible]